

Impacto do aprendizado, independência financeira e obrigação na decisão de sair da empresa

GISELE COSTA RABELLO
FACULDADE MERIDIONAL (IMED)
gisele.rabello@hotmail.com

KENNY BASSO
FACULDADE MERIDIONAL (IMED)
bassokenny@gmail.com

LIDIANE CÁSSIA COMIN
FACULDADE MERIDIONAL (IMED)
lc.comin@bol.com.br

RAQUEL KRAEMER
FACULDADE MERIDIONAL (IMED)
rkskraemersabadin@hotmail.com

VERÔNICA PALUDO BRESSAN
FACULDADE MERIDIONAL (IMED)
vebressan@gmail.com

Introdução

A forma como os indivíduos tomam decisões no trabalho e a qualidade das suas escolhas, são fortemente influenciadas por suas percepções. A partir do sentido léxico da palavra percepção, pode-se considerar a percepção como a forma com que os indivíduos interpretam e compreendem suas visões, ideias e interações com o meio atribuindo um significado a isso.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Conforme verificado ao longo do período de desenvolvimento desse estudo, não foram encontradas pesquisas que avaliem as três variáveis apresentadas diretamente relacionadas ao grau de riscos das empresas. Percebe-se, dessa forma, que o estudo realizado possui relevância na área de administração por seu caráter inovador. Diante do exposto, este estudo tem como objetivo analisar a relação entre os aspectos relacionados ao trabalho e a intenção do profissional sair da empresa.

Fundamentação Teórica

A fundamentação teórica baseou-se nos seguintes tópicos: Intenção de permanecer e sair do emprego, Percepção de riscos no ambiente de trabalho, Oportunidades de aprendizado e crescimento no trabalho, Estabilidade e independência financeira, A perspectiva da obrigação e do dever do trabalho. Com esses tópicos, foram desenvolvidas 6 hipóteses que guiaram a presente pesquisa.

Metodologia

A pesquisa conduzida neste estudo é classificada pela abordagem quantitativa e descritiva, com o intuito de analisar a relação entre as variáveis relacionadas ao aspecto financeiro, a obrigação e o aprendizado do trabalho, com a intenção de sair da empresa, por meio da mensuração dos dados obtidos, os quais foram analisados de forma estatística (CRESWELL, 2010), frente a percepção de riscos em dois diferentes contextos organizacionais, uma agroindústria e duas instituições de ensino superior.

Análise dos Resultados

Em relação aos resultados das regressões múltiplas apresentados no modelo 1 é possível evidenciar que o modelo que a variância explicada das variáveis independentes em relação à variável dependente, demonstrando que as escalas explicam 27% do construto intenção de sair da empresa. No segundo modelo, foi testado a relação das variáveis independentes em relação a dependente (intenção de sair) moderada pela variável de controle (risco). A explicação da variância foi de $R^2=0,2541$ à $R^2=27,83\%$.

Conclusão

A partir dos resultados desta pesquisa e de uma análise da literatura, é possível afirmar que o significado do trabalho não pode ser definido de forma unânime para os indivíduos (MORIN et al., 2007). As três variáveis utilizadas nesta pesquisa, de acordo com os resultados, explicam 27% da intenção dos colaboradores de sair da empresa. Desta forma, estudos futuros podem buscar identificar outras variáveis que permitam ampliar esse percentual de explicação.

Referências Bibliográficas

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. Revista de Administração de Empresas. v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.
CRSWELL, J. W. Projeto de pesquisa-3. Penso Editora, 2010.

IMPACTO DO APRENDIZADO, INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA E OBRIGAÇÃO NA DECISÃO DE SAIR DA EMPRESA

1 INTRODUÇÃO

A forma como os indivíduos tomam decisões no trabalho e a qualidade das suas escolhas, são fortemente influenciadas por suas percepções. A partir do sentido léxico da palavra percepção, pode-se considerar a percepção como a forma com que os indivíduos interpretam e compreendem suas visões, ideias e interações com o meio atribuindo um significado a isso.

Este processo influencia diretamente as decisões no ambiente profissional por meio do impacto das escolhas, sejam elas próprias ou não. Estas escolhas decorrem de um processo decisório entre pensamento e ação, que consiste em selecionar alternativas, aceitar ou rejeitar uma ação (SIMON, 1965). Em tempos de competição por manter profissionais qualificados e atraentes no mercado pelas empresas (CAPPELLI, 1999) faz-se relevante compreender os preditores que levam os indivíduos às suas escolhas profissionais na intenção de permanecer, ou não, em seus trabalhos, em diferentes contextos organizacionais.

Os processos que levam os indivíduos a aceitar ou rejeitar sua permanência nas atividades laborais que apresentam riscos em torno da sua execução, estão vinculadas às relações intrínsecas do sentido do trabalho. Nesse sentido, caracteriza-se como riscos aqueles presentes no local de trabalho e que podem afetar a saúde e segurança do funcionário. Ainda, essas relações intrínsecas podem estar diretamente ligadas ao impacto que o trabalho tem sobre a vida dos indivíduos, levando em consideração, além das questões financeiras provindas deste, as condições de aprendizado, crescimento profissional e as relações sócio profissionais, as quais proporcionam um ambiente seguro e saudável ao físico e psíquico dos trabalhadores de uma organização.

Conforme verificado ao longo do período de desenvolvimento desse estudo, não foram encontradas pesquisas que avaliem as três variáveis apresentadas diretamente relacionadas ao grau de riscos das empresas. Percebe-se, dessa forma, que o estudo realizado possui relevância na área de administração por seu caráter inovador.

Diante do exposto, este estudo tem como objetivo analisar a relação entre os aspectos relacionados ao trabalho e a intenção do profissional sair da empresa, bem como, entender o efeito moderador do risco percebido nesta relação.

O estudo encontra-se estruturado em seis seções. Inicialmente, na seção 1, apresenta a introdução. Posteriormente, aborda o referencial teórico acerca das variáveis de estudo relacionadas ao tema trabalho, decisão de permanência e risco percebido pelos trabalhadores nas atividades laborais. Na seção 3, apresenta os procedimentos metodológicos do estudo. Após, são apresentados e discutidos os principais resultados, e por fim, seguem as conclusões e as referências que embasaram o presente estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E HIPÓTESES DE PESQUISA

Neste tópico, é apresentada uma breve discussão dos aspectos teóricos que embasaram o presente estudo.

2.1 Intenção de permanecer e sair do emprego

A literatura sobre intenção de permanecer ou não no emprego não tem uma abordagem abrangente. Os conceitos que abordam os comportamentos de intenção de permanecer e

intenção de sair acabam em uma mesma plataforma, pois não são intenções diferentes nem opostas (UDECHUKWU; MUJTABA, 2007).

A possibilidade, mesmo que subjetiva, dos indivíduos deixarem suas organizações em algum momento futuro também pode ser definida pela rotatividade (VANDENBERG, 1999). Esses estudos podem compreender e conhecer os fatores que realmente levam o indivíduo à intenção de permanecer ou sair da empresa relacionados a sua percepção quanto a aspectos objetivos ou subjetivos.

A intenção de sair do emprego avalia as reflexões do indivíduo quanto às suas intenções de desistir do emprego, de buscar outras oportunidades de trabalho, a intenção real de sair da empresa a qual tem vínculo (WANG *et al.*, 2012). Já a intenção de permanecer no emprego refere-se ao comportamento individual em relação às políticas da empresa e as características do mercado de trabalho (SAHU; GUPTA; 1999), ou seja, as percepções do empregado da sua atividade desempenhada diante das variáveis: salário, satisfação com a carreira e o trabalho e o comprometimento organizacional (IGBARIA *et al.*, 1994).

2.2 Percepção de riscos no ambiente de trabalho

As Normas Regulamentadoras (NR) são normas relativas à segurança e medicina do trabalho, válidas para empresas públicas e privadas, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. Dentre as 36 NR, a NR4, relacionada aos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, identifica a relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do SESMT. A título de exemplo, cita-se o código 08.10-0 (extração de pedra, areia e argila) com classificação de risco 4, o número 10.12-1 (abate de suínos aves e outros pequenos animais) classificado como risco 3, o número 85.32-5 (educação superior graduação e pós-graduação) com classificação de risco 2 e o código 47.63-6 (comércio varejista de artigos recreativos e esportivos) sendo classificado como risco 1.

Além da NR 4, a NR 9 também referencia os riscos ambientais classificados como agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho e que podem causar danos à saúde do trabalhador. São considerados agentes físicos, os que possam estar expondo os trabalhadores a ruídos, vibrações, temperaturas extremas, entre outros; agentes químicos, as substâncias, compostos ou produtos que podem prejudicar o organismo se inalado por contato em via respiratória nas formas de poeiras, fumos, névoas, gases ou vapores, e dependente da exposição, por contato ou absorção do organismo; são considerados agentes biológicos bactérias, fungos, parasitas, bacilos e vírus. Os riscos ergonômicos envolvem agentes como o esforço físico intenso, o levantamento e o transporte manual de cargas, as exigências de postura inadequadas e a repetitividade (RODRIGUES, 1995). Rodrigues (1995), também menciona o risco social, que provém da organização do trabalho e o modo como a mesma é ditada pela empresa, podendo comprometer a saúde dos trabalhadores, dentre os riscos sociais é possível citar o trabalho em turnos alternados, a divisão excessiva do trabalho, o ritmo de trabalho intenso decorrente da organização do trabalho e de práticas de gerenciamento das empresas. Ainda, a não participação dos trabalhadores e a discriminação em relação ao gênero ou raça são riscos presentes de ordem da organização do trabalho (PORTO, 2000).

Mesquita (1999) define os riscos do trabalho, ou riscos profissionais, sendo aqueles presentes nos locais de trabalho e que são relativos a condições precárias, os quais podem afetar a segurança do trabalhador, assim como sua a saúde e o bem-estar, estes riscos podem ser tanto de processo como estar relacionado ao local de trabalho. A saúde do trabalhador é mais complexa e abrangente do que os riscos nos locais de trabalho, os quais ampliam sua

perspectiva a partir das relações com as condições mais globais de trabalho e vida (PORTO, 2000). Estes fatores podem influenciar a capacidade de percepção dos riscos pelos indivíduos, visto que “a percepção de riscos diz respeito à capacidade que o indivíduo possui para identificar os perigos e reconhecer os riscos, atribuindo-lhe significado, seja no trabalho, no trânsito, no ar” (BLEY, 2006, p.113).

O risco percebido é a preocupação com o modo como as pessoas avaliam esse risco e a incerteza (CASHDAN, 1990). A forma com que os indivíduos percebem os riscos no ambiente de trabalho e como avaliam os mesmos, com o intuito de tomar decisões de permanência, ou não, na atividade laboral, parece ser tão relevante como o comportamento que assumem frente aos riscos nas organizações (SNYDER, 2015).

As decisões das pessoas são influenciadas por suas percepções em diversos momentos da sua vida, levando em consideração uma relação de fatores baseados em suas experiências, expectativas e informações. Assim, a relação entre o risco e a resposta ao risco engloba vários fatores relevantes para a compreensão de como o indivíduo percebe e responde aos riscos, podendo-se afirmar que não é o risco real que afeta as decisões do indivíduo, mas sim, a percepção destes em relação aos mesmos (SLOVIC, 1999 *apud* MASINI, 2009).

2.3 Oportunidades de aprendizado e crescimento no trabalho

Por meio de diferentes ações de aperfeiçoamento de seus funcionários, as empresas promovem práticas de aprendizagem com o objetivo de garantir a empregabilidade dos indivíduos e, assim, a sustentabilidade das organizações (COELHO JR.; BORGES-ANDRADE, 2008). Segundo Abbad e Borges-Andrade (2004), a aprendizagem individual está relacionada ao processo de adquirir, reter, manter e transferir novos conhecimentos e habilidades ligados às atividades do trabalho, vinculando mudanças às experiências que promovem o desempenho dos indivíduos.

Neste sentido, trabalhar pode significar a realização e o desenvolvimento do potencial das pessoas por meio da criatividade (MORIN, 2001), com oportunidades de progresso que premiam este desempenho e a produtividade do indivíduo (MOSQUEIRA, 2000), podendo ser entendido, também, como crescimento profissional.

Estudos voltados à investigação do aprendizado no trabalho visam identificar elementos ou variáveis relacionadas a este contexto que contribuem para uma aprendizagem organizacional (COELHO JR.; BORGES-ANDRADE, 2008). A aprendizagem nem sempre ocorre de maneira espontânea no trabalho, muito deste processo acontece por meio de sistemas de ensino planejados, onde ocorre o desenvolvimento de atividades voltadas à capacitação contínua dos indivíduos em suas rotinas de trabalho (ABBAD; BORGES-ANDRADE, 2004), seja por meio formal ou informal, muitas vezes nem mesmo percebido pelos indivíduos.

Essas atividades que buscam promover o aprendizado, mesmo que de maneira informal, constituem eventos relevantes aos indivíduos (DAY, 1998), pois focam o desenvolvimento de habilidades e a aquisição de novos conhecimentos preparando os profissionais para assumirem novas atividades e para seu crescimento dentro da organização, gerando assim melhoria no desempenho do trabalho. Neste estudo, propõe-se que a percepção de aprendizado, leva o indivíduo a perceber seu desenvolvimento como uma oportunidade de crescimento no trabalho, mantendo-o por mais tempo em seu trabalho.

Hipótese 1 – A aprendizagem e a oportunidade de crescimento tem uma relação direta e positiva com a intenção de sair da empresa.

Visto ainda, que o contexto proposto para este estudo inclui a análise de percepção de riscos pelos indivíduos pesquisados, busca-se verificar a seguinte relação:

Hipótese 2 – O risco modera a relação positiva entre a aprendizagem e a oportunidade de crescimento com a intenção de sair da empresa.

2.2 Estabilidade e independência financeira

A construção da realidade social compreende o sentido do trabalho por meio de diferentes aspectos que influenciam a sociedade (TOLFO; PICCININI, 2007). Estes aspectos caracterizam o sentido do trabalho por meio de distintas percepções, dando significado às atividades realizadas pelas pessoas em diferentes dimensões das suas vidas. Uma destas dimensões é entendida por dimensão econômica do trabalho (FERNANDES *et al.*, 2012), também identificada como estabilidade e independência financeira, ou seja, o meio de sobrevivência das pessoas em relação às suas necessidades e a maneira delas acumularem recursos durante sua vida profissional, até chegar o momento de buscar novas alternativas de trabalho ou, até mesmo, a decisão por uma mudança de carreira.

A dimensão econômica está ligada diretamente aos recursos financeiros obtidos pelas pessoas por meio do trabalho realizado, representada pelo dinheiro recebido de maneira direta pelos indivíduos, como também a autonomia e a independência que gera a possibilidade de adquirir bens de consumo e maior qualidade de vida para as pessoas (FERNANDES *et al.*, 2012). Assim, é possível relacionar a execução do trabalho como fonte de salário, subsistência e estabilidade financeira.

Ainda que os aspectos sociais ligados ao trabalho representem o desenvolvimento e o envolvimento das pessoas, para grande parte da sociedade, o trabalho ainda é visto como uma forma de atender às necessidades básicas de sobrevivência (MATTOS; CHAVES, 2006). Devido a seu caráter obrigatório, expressa não a satisfação de uma necessidade, mas um meio de satisfazer outras necessidades primárias, como alimentação, moradia e segurança.

Ao estudar os atributos valorativos e descritivos do trabalho, Borges (2007) afirma que esses atributos se referem a como o trabalho deve ser, ou seja, aos valores inerentes a ele, destacando a sobrevivência pessoal e familiar como um destes valores. Por meio deste, o indivíduo garante não só o seu próprio sustento, mas também o sustento familiar cumprindo, assim, com sua função social em relação à família.

Neste contexto, os aspectos financeiros relacionados ao trabalho podem interferir no desempenho dos indivíduos em suas atividades e na permanência, ou não, em suas atividades laborais. O salário é um aspecto a ser considerado, pois afeta o comprometimento das pessoas no trabalho, como também pode ser um fator decisivo que leva os indivíduos a tomar a decisão de permanecerem trabalhando em uma determinada atividade (MOSQUERA, 2004), ou organização, ou mesmo buscar uma nova empresa que atenda suas necessidades ou expectativas financeiras. Assim, entende-se que:

Hipótese 3 – A estabilidade e a independência financeira tem uma relação direta e positiva com a intenção de sair da empresa.

A satisfação ou a insatisfação com o trabalho reflete sentimentos da pessoa em relação ao seu trabalho de forma geral, além da dimensão financeira, as condições e a natureza do trabalho (SPECTOR, 2002). Considerando que a dimensão financeira do trabalho gera estabilidade e independência, pressupõe-se que a mesma pode ser alterada a partir da percepção de riscos no trabalho pelos indivíduos. Dessa forma, sugere-se a quarta hipótese.

Hipótese 4 - O risco modera a relação positiva entre a estabilidade e a independência financeira com a intenção de sair da empresa.

2.3 A perspectiva da obrigação e do dever do trabalho

A palavra trabalho teve sua origem no latim *tripalium*, referindo-se a um instrumento de tortura para punições dos indivíduos que eram submetidos ao trabalho forçado, perdendo assim o direito à liberdade. Associado a esse conceito, a cultura religiosa familiar e a influência de pessoas significativas nos diferentes períodos históricos da sociedade, estruturou um sentido pessoal e único entre a obrigação e o prazer de trabalhar, dando uma conotação de sofrimento, culpa e castigo que ainda apresenta significado na sociedade contemporânea (SILVA, 2000). O mesmo trabalho que motiva e gratifica, quando realizado com afinco, exige esforço, capacidade de concentração, raciocínio, implica em desgaste físico ou mental, atuando na qualidade de vida das pessoas (KANAANE, 1994).

O *Meaning of Work International Research Team* (MOW, 1987), grupo reconhecido nas pesquisas como principal referência nos estudos relacionados ao significado do trabalho (ANDRADE *et al.*, 2012), apresenta dentro das diferentes visões sobre o significado de trabalho duas categorias definindo o trabalho como carga e dever.

Ao definir como carga, Marshall-MOW (1980) aponta o trabalho como um esforço físico e mental, realizado para obter um benefício que não represente apenas satisfação. Já Albornoz-MOW (1986) afirma que o trabalho pressupõe um esforço em busca de um determinado fim. Em relação à definição do trabalho como um dever, as pesquisas do grupo apontam como uma obrigação (ARAÚJO; SACHUK, 2007) ou ainda, como normas da sociedade que representam as crenças sobre as obrigações ou deveres (CODA, 1990) impostos pelo trabalho.

Neste sentido, as atividades do trabalho são vistas como um impacto desgastante sobre as relações individuais e familiares, considerado muitas vezes como uma fonte de preocupação, *stress*, monotonia, cansaço (FERNANDES *et al.*, 2012). Estes sentimentos, muitas vezes, provocam graves distúrbios na saúde das pessoas ou ainda desencadeiam sintomas psíquicos como a síndrome da fadiga crônica, o estresse, a Síndrome de *Burnout* e outros distúrbios ainda pouco conhecidos (FRANCO, 2003; DIAS, 2000), causando doenças que implicam em afastamentos ou desligamentos dos profissionais das organizações, comprometendo a qualidade de vida e as relações destes indivíduos com a sociedade, como também, a produtividade e o desempenho das empresas em que atuam.

Neste estudo, propõe-se que o trabalho visto como uma obrigação que gera desgastes físicos e psíquicos pode interferir na intenção de sair da empresa. Assim, testam-se as hipóteses:

Hipótese 5 - A obrigação ou o dever tem uma relação direta e positiva com a intenção de sair da empresa.

Hipótese 6 – O risco modera a relação positiva entre a obrigação ou o dever com a intenção de sair da empresa.

3 MÉTODO

A pesquisa conduzida neste estudo é classificada pela abordagem quantitativa e descritiva, com o intuito de analisar a relação entre as variáveis relacionadas ao aspecto financeiro, a obrigação e o aprendizado do trabalho, com a intenção de sair da empresa, por meio da mensuração dos dados obtidos, os quais foram analisados de forma estatística (CRESWELL, 2010), frente a percepção de riscos em dois diferentes contextos organizacionais.

3.1 População e amostra

A população da pesquisa compreendeu dois contextos empresariais com diferentes graus de risco, conforme enquadrados pela legislação, uma agroindústria e duas instituições

de ensino superior. Para o contexto da agroindústria o grau de risco considerado pela legislação é alto e para as instituições de ensino superior o grau de risco é baixo. A amostra foi selecionada de forma não probabilística, por conveniência (MALHOTRA, 2006), considerando a característica de acesso dos pesquisadores a estes dois contextos.

A amostra desta pesquisa foi composta por 224 respondentes, com idades entre 17 e 56 anos e média de 31 anos, dos quais 62,5% foram mulheres e 37,5%, homens. A maioria dos respondentes ocupam o cargo de auxiliar (36,6%), seguidos de analistas (17,0%), assistentes e especialistas (8,9%, cada), operadores (6,7%) e coordenadores (5,8%), sendo que os demais cargos citados não apresentaram mais de 5,0% dos respondentes.

3.2 Técnica de coleta de dados

Os dados foram coletados por meio de uma *survey* adotando-se uma escala tipo *likert* expandida em 5 pontos, sendo que 1 corresponde a “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”. Para a mensuração dos construtos, o questionário (Quadro 1) abordou três escalas e por fim os dados sociodemográficos para melhor caracterização da amostra. As variáveis: aprendizado, estabilidade/independência financeira e obrigação foram analisadas por meio da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT, adaptada e validada por Fernandes *et al.* (2012). A percepção de risco foi mensurada por meio de quatro questões elaboradas pelos autores questionando como o respondente percebia a relação de risco no seu ambiente de trabalho, afetando sua saúde física ou mental. A variável intenção de permanecer no emprego foi mensurada por quatro itens da escala Organizational Commitment Questionnaire proposta por Mowday *et al.* (1979), a qual foi convertida da língua inglesa para a portuguesa, e posteriormente realizada a tradução reversa para a identificação de possíveis discordância na tradução (MALHOTRA, 2006).

CONSTRUTOS	VARIÁVEIS		FONTE
Aprendizagem e crescimento	Q1	Uma possibilidade de progressão na carreira	Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012).
	Q2	Fazer novas aprendizagens	
	Q3	Assumir novas responsabilidades.	
	Q4	A possibilidade de explorar e realizar novas ideias.	
	Q5	A possibilidade de utilizar os meus saberes a situações novas.	
	Q6	A oportunidade para manter a confiança nas minhas capacidades.	
	Q7	A possibilidade de utilizar as minhas capacidades e competências.	
	Q8	Uma forma de realização pessoal.	
	Q9	Cada vez maior a exigência, dedicação e empenho.	
Obrigação ou dever	Q10	Uma atividade desgastante e cansativa.	
	Q11	Um ambiente estressante e pesado.	
	Q12	Uma atividade repetitiva e aborrecida.	
	Q13	Um fardo pesado que tenho de suportar cada dia.	
	Q14	Participar de um ambiente que só cria problemas.	
	Q15	Preocupação e instabilidade constantes.	
Estabilidade Financeira	Q16	A garantia de um bom salário.	
	Q17	Garantia de um sucesso econômico.	
	Q18	Garantia de estabilidade e segurança.	
Intenção de ficar	Q19	A afirmação a seguir reflete o sentimento em relação ao seu futuro, durante este ano, nesta empresa.	Mowday, Seteers e Porter (1979)
	Q20	A afirmação escolhida reflete como me sinto sobre sair desta organização.	
	Q21	Se eu fosse completamente livre para escolher em preferir ou não continuar trabalhando nesta organização.	
	Q22	O quão importante é para você desenvolver sua carreira nesta	

		organização em vez de uma outra organização.	
Percepção de risco	Q23	O ambiente de trabalho onde desenvolvo minhas atividades apresenta riscos.	Elaborado pelas autoras (2016).
	Q24	O ambiente onde trabalho afeta minha condição de saúde física.	
	Q25	O ambiente onde trabalho afeta minha condição de saúde mental.	
	Q26	O trabalho que realizo hoje, produz efeitos danosos percebidos no dia a dia.	

Quadro 1 – Variáveis da pesquisa.

Fonte: Adaptado de Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012) e Mowday, Seteers e Porter (1979).

Para tornar a aplicação do questionário efetiva, foi realizado um pré-teste (FREITAS *et. al.*, 1999) com 20 trabalhadores, no intuito de verificar se o mesmo apresentava uma linguagem adequada, clara e de fácil entendimento, como também a cronometragem do tempo necessário para o preenchimento das respostas.

A aplicação dos questionários ocorreu no período compreendido entre maio e junho de 2015, sendo que estes foram distribuídos de forma presencial aos respondentes e disponibilizados por um período de 30 dias e, posteriormente, recolhidos. Juntamente à entrega do questionário foi repassada aos respondentes a orientação que se tratava de uma pesquisa cujas respostas eram confidenciais e anônimas acreditando-se que houvesse maior liberdade de expressão, uma vez que estas pesquisas dentro das organizações podem ter vieses pela obrigatoriedade de realização e/ou receio de identificação.

De um total de 250 questionários, após verificação e eliminação de questionários incompletos considerou-se 224 respostas válidas, sendo 111 respondentes pertencentes à agroindústria e 113 pertencentes às instituições de ensino superior. Considerando o critério do tamanho da amostra, para que cada variável analisada tenha pelo menos 5 respondentes (TABACHNICK; FIDELL, 1996; PASQUALI, 2005), a presente pesquisa atingiu-se 8,61 respondentes para cada variável, uma vez que o total de questões propostas somam vinte e seis.

3.4 Técnica de análise de dados

Por ser caracterizada como uma pesquisa quantitativa, para a análise dos dados foram utilizadas, para essa pesquisa, as técnicas de estatística descritiva, análise fatorial e regressão linear múltipla. Os dados foram codificados e, posteriormente, analisados por meio do software SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*.

Por meio da análise de confiabilidade e validade, Alpha de Cronbach ($>0,7$) (HAIR *et al.*, 2005) e teste KMO - *Kaiser-Meyer-Olkin* e de Esfericidade de Bartlett ($> 0,5$) (Pestana & Gageiro, 2005), obteve-se valores superiores aos de referência para os construtos do estudo, tornando confiável seus indicadores. Através da técnica de regressão linear múltipla (HAIR *et al.*, 2005), foi possível medir a relação existente entre a variável dependente do estudo, intenção de sair do emprego, com as variáveis independentes aprendizado, obrigação, estabilidade e independência financeira e percepção de risco, a fim de testar as hipóteses apresentadas. Além de identificar o impacto das variáveis citadas na intenção de sair da empresa, esta pesquisa tem o objetivo de entender o efeito moderador do risco percebido nesta relação. Para realizar esta análise, foi utilizado o MODPROBE, macro para o SPSS que permite analisar a moderação em modelos de regressão linear (HAYES, 2009).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para o desenvolvimento da análise de regressão linear múltipla, inicialmente, foi realizada a verificação do grau de confiabilidade das escalas utilizadas através do Alpha de Cronbach, que mede a consistência entre as múltiplas medidas de uma variável, tendo como aceitável o valor de 0,7 (HAIR et al., 2005), neste estudo obteve-se resultados superiores (Tabela 1).

Tabela 1 – Teste de validade e confiabilidade dos construtos do estudo

Construtos	Alpha de Cronbach	KMO	Esfericidade de Bartlett	
			Qui quadrado	Sig.
Significados Atribuídos ao Trabalho	0,748	0,864	2471,145	0,000*
Percepção de Riscos	0,848	0,780	414,514	0,000*
Intenção de Permanecer na empresa	0,797	0,747	163,837	0,000*

* Nível de significância $p < 0,001$

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Em seguida, realizou-se a Análise Fatorial Confirmatória uma vez que a construção deste modelo se deu pelo conhecimento prévio das variáveis em escalas já validadas. Para a análise usou-se a análise dos componentes principais com rotação varimax, estabelecendo o valor de 0,5 sugerido na literatura (HAIR et al., 2005) como referência de “corte”. Diante dos resultados, analisando as variáveis propostas no modelo de estudo, é possível verificar a composição de cinco construtos com cargas fatoriais adequadas conforme modelo teórico apresentado (Quadro 1), explicando 65,226% da variância total. Seguem apresentados os valores na Tabela 2.

Tabela 2 – Análise fatorial pelo método de análise de componentes principais, rotação varimax com normalização Kaiser

Construto	Variáveis	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	% Variância
Aprendizagem e Crescimento	Q1	,686					19,750%
	Q2	,746					
	Q3	,641					
	Q4	,770					
	Q5	,790					
	Q6	,814					
	Q7	,792					
	Q8	,692					
	Q9	,661					
Obrigação ou dever necessário	Q10		,829				16,498%
	Q11		,845				
	Q12		,706				
	Q13		,741				
	Q14		,796				
	Q15		,783				
Estabilidade e Independência Financeira	Q16				,846		10,837%
	Q17				,841		
	Q18				,834		
Percepção de Risco	Q19			,746			9,130%
	Q20			,817			
	Q21			,740			
	Q22			,774			
Intensão de sair da empresa	Q23					,588	9,010%
	Q24					,783	
	Q25					,625	

A partir da verificação da qualidade do modelo utilizado, precedeu-se com a análise de regressão das variáveis independentes deste estudo (aprendizagem e oportunidade de crescimento, obrigação ou dever necessário e estabilidade e independência financeira) identificando seu impacto em relação à intenção de sair do emprego, com o fim de testar as hipóteses previstas. Para análise, os dados foram analisados através da verificação das médias das variáveis obtidas na pesquisa referentes aos construtos. Os resultados da análise podem ser observados na Tabela 2.

Tabela 3 – Resultados da análise de regressão e da moderação do risco na relação entre a aprendizagem e crescimento, obrigação e estabilidade/independência financeira sobre a intenção de sair da empresa

Construtos	Modelo 1		Modelo 2		R ²
	B	Sig.	B	Sig.	
Aprendizagem e oportunidade de crescimento-(H1)	-0,104	0,257			27,00%
Obrigação ou dever necessário-(H5)	0,398	0,000*			
Estabilidade e independência financeira-(H3)	-0,127	0,014**			
Moderado pelo Risco					
Aprendizagem e oportunidade de crescimento x Risco-(H2)			-0,237	0,0059*	23,86%
Obrigação ou dever x Risco-(H6)			-0,0206	0,6291	27,83%
Estabilidade e independência financeira x Risco-(H4)			-0,0725	0,0794	25,41%

* Nível de significância $p < 0,001$

**Nível de significância $p < 0,05$

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Em relação aos resultados das regressões múltiplas apresentados no modelo 1 da tabela 3, é possível evidenciar que o modelo que a variância explicada das variáveis independentes em relação à variável dependente, apresenta $R^2=0,2700$, demonstrando que as escalas utilizadas explicam 27% do construto intenção de sair da empresa. No segundo modelo, foi testado a relação das variáveis independentes (aprendizagem e oportunidade de crescimento, obrigação ou dever necessário e estabilidade e independência financeira) em relação a dependente (intenção de sair) moderada pela variável de controle (risco). A explicação da variância deste modelo foi de $R^2=0,2541$ à $R^2=27,83\%$.

Conforme teste das hipóteses demonstrado no modelo 1, a hipótese que previa uma relação direta e positiva entre a aprendizagem e a intenção de sair da empresa, H1, não foi suportada ($\beta=-0,104$; $p=0,257$), não apresentando explicação sobre a intenção de sair. Já a hipótese H3 que previa a percepção do trabalhador quanto à relação direta entre estabilidade e independência financeira proveniente do trabalho e sua intenção de sair da empresa, demonstra-se significativa ($\beta=-0,127$; $p=0,014$), confirmando a hipótese de que quanto menos estabilidade financeira o trabalho proporcionar, mais intenção de sair da empresa o trabalhador tem. Assim como, a H5 também pode ser suportada ($\beta=-0,398$; $p=0,000$), confirmando que ao perceber o trabalho como uma obrigação, ou um dever necessário, aumenta a intenção de sair na empresa do trabalhador.

Para testar as hipóteses do efeito moderador (risco) sobre a relação entre as variáveis, utilizou-se a interação entre as variáveis independentes e a variável moderadora, incluindo esta interação no modelo de regressão. Para a interpretação deste modelo, utilizou-se os valores e a direção das variáveis dependente, independentes e moderadora, usando o macro MODPROBE para o SPSS sugerido por (HAYES, 2009). A tabela 3 apresenta estes valores

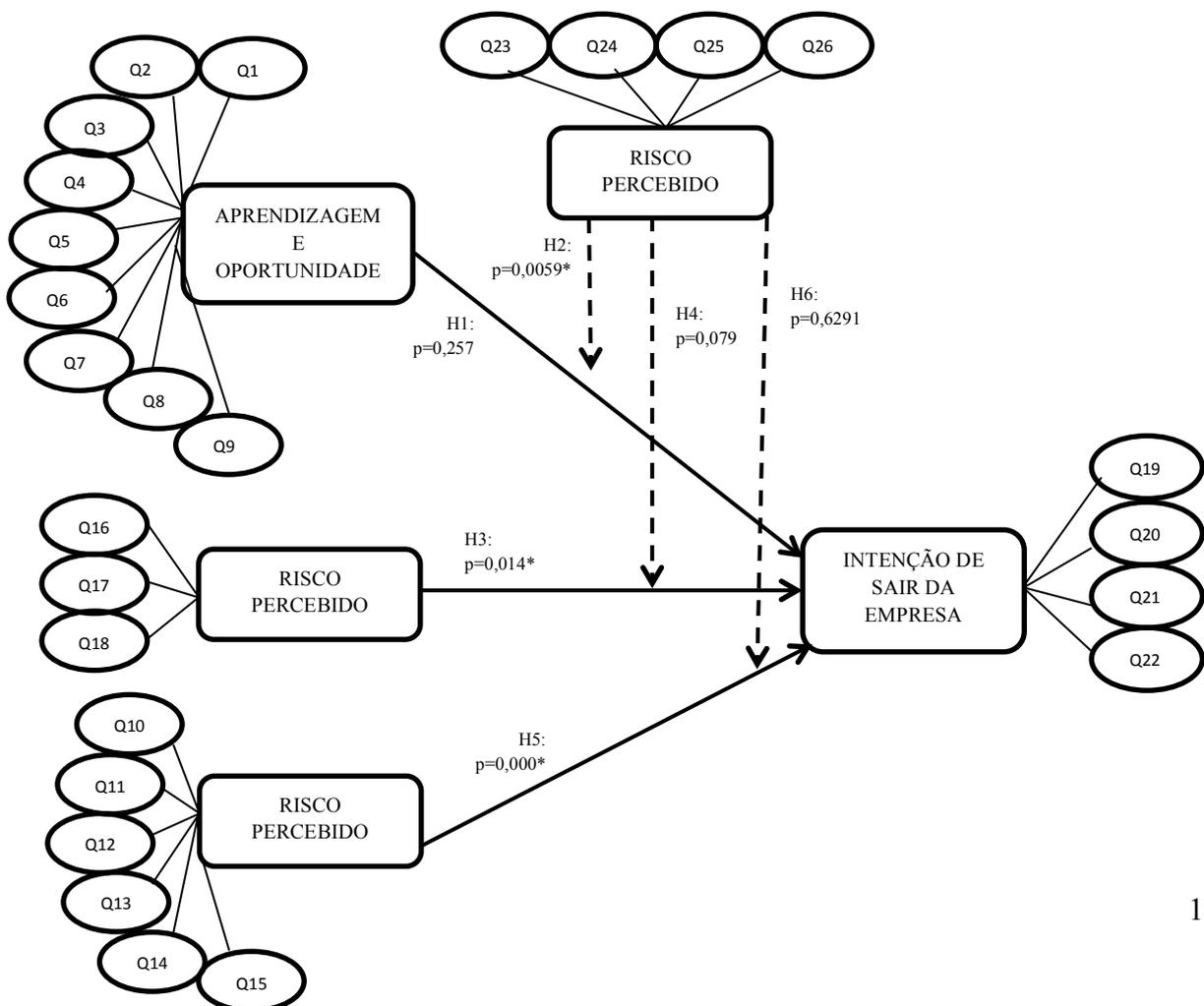
no modelo 2, com os coeficientes não padronizados e a significância resultante dos testes realizados.

Quando a variável risco percebido pelo trabalhador passa a moderar a relação entre a oportunidade de aprendizado com a intenção de sair da empresa (H2), essa relação torna-se significativa ($\beta=-0,237$; $p=0,0059$), contrário ao modelo 1. Essa relação se modifica a medida que aumenta o risco percebido (superior a 2,2224), propondo refletir que ao aumentar o risco, a relação entre aprendizagem e intenção de sair torna-se mais relevante, confirmando a hipótese H2. Dessa forma, corroborando com o referencial apresentado nesse estudo, a aprendizagem no trabalho apresenta-se como elemento fundamental para o crescimento, desenvolvimento e empregabilidade do trabalhador, além de contribuir para produtividade do indivíduo (MOSQUEIRA, 2000; COELHO JR.; BORGES-ANDRADE, 2008).

A hipótese 4 sugere que o efeito moderador risco tenha efeito positivo entre a estabilidade e a independência financeira com a intenção de sair da empresa. No efeito direto testado no modelo 1, um trabalho que não oferece estabilidade financeira representa maior intenção de sair, porém ao ser moderado pelo risco a relação perde significância, aumentando o risco, a estabilidade financeira passa a não ser mais relevante na intenção de sair da empresa pelo trabalhador. Assim, a hipótese 4 não foi suportada, devido a não significância do efeito moderador.

Para a hipótese 6, previa-se a moderação do risco entre a relação de obrigação ou o dever com a intenção de sair da empresa. Nesta relação o efeito apresentou-se nulo, a questão do trabalho ser percebido como uma obrigação afetando a intenção de sair apresentado no modelo 1, não se repetiu no modelo 2. Na moderação esse efeito passa a não existir, não se apresentando significativa a relação, não suportando a H6 do estudo.

A Figura 1 apresenta o modelo da pesquisa com os resultados obtidos. Na sequência, serão apresentadas as conclusões do trabalho.



*resultados significativos

Figura 1 – Resultados da pesquisa.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2016).

6 CONCLUSÃO

A partir dos resultados desta pesquisa e de uma análise da literatura, é possível afirmar que o significado do trabalho não pode ser definido de forma unânime para os indivíduos (MORIN *et al.*, 2007). Este estudo apresenta três variáveis que dão significado ao trabalho e podem justificar a decisão do colaborador de permanecer ou de sair de uma empresa, porém, como pode-se observar nos resultados apresentados, a percepção de risco por parte do funcionário pode impactar na forma como as variáveis influenciam os colaboradores nesta decisão.

O trabalho proporciona a busca de determinado fim imposto pelo trabalhador, além de ser visto como um dos aspectos de centralidade à vida das pessoas pode ser visto como obrigação impactando negativamente nas relações pessoais. Também, confirma-se que as atividades laborais realizadas pelas pessoas na organização possibilitam a sobrevivência e atendimento das necessidades básicas, bem como as necessidades da família do trabalhador, impactam no desempenho dos indivíduos nas atividades relacionadas ao trabalho, gerando dessa forma, independência e autonomia, além de melhor a qualidade de vida do trabalhador.

Mas essas percepções geram um processo de tomada de decisão (SIMON, 1965) por parte dos indivíduos que afeta diretamente os contextos organizacionais em que eles encontram-se inseridos. Portanto, o entendimento dos aspectos apresentados pelo estudo em relação à permanência ou não em uma empresa pode contribuir de forma direta com a redução do *turnover* e a retenção de talentos por parte das empresas, possibilitando um andamento contínuo do processo de aperfeiçoamento das atividades organizacionais.

Com base nesta análise, identifica-se que esta pesquisa possui relevância acadêmica e gerencial, pois contribui com a literatura reforçando a importância das variáveis estudadas e comprovando sua relação. A pesquisa também apresenta um aspecto inovador ao inserir o grau de risco percebido pelo funcionário como variável moderadora deste processo de tomada de decisão.

As três variáveis utilizadas nesta pesquisa, de acordo com os resultados, explicam 27% da intenção dos colaboradores de sair da empresa. Desta forma, estudos futuros podem buscar identificar outras variáveis que permitam ampliar esse percentual de explicação. Também, é relevante buscar compreender a relação entre o risco percebido pelos colaboradores e o grau de risco em que a empresa se enquadra de acordo com a legislação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAD, G.; BORGES-ANDRADE, J. E. Aprendizagem humana em organizações de trabalho. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, p. 237-275, 2004.

ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **Revista Administração Contemporânea – RAC**, v. 16, n. 2, pp. 200-216, 2012.

ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

- BLEY, J. Z. **Comportamento seguro**: a psicologia de segurança no trabalho e a educação para prevenção de doenças e acidentes. Curitiba: Sol, 2006.
- BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O Mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, V. B. (orgs.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Normas Regulamentadoras – NR n. 4 (2008), n. 9 (2014). Relativas à segurança e medicina do trabalho. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/> Acesso em 18 jul. 2015.
- CAPPELLI, P. **The new deal at work**. Boston: Harvard Business School Publishing, 1999.
- CASHDAN, E. Introdução. In: E. Cashdan (Ed.), **Risk and uncertainty in tribal and peasant economies** p. 1–16. Boulder, CO: Westview Press, 1990.
- CHISHOLM, J. **Death, hope, and sex**: Steps to an evolutionary ecology of mind and morality. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1999.
- CODA, R. A relação entre motivação, satisfação no trabalho e administração de RH. In: BERGAMINI, C. W., CODA, R. **Psicodinâmica da vida organizacional**: motivação e liderança. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, p. 87-91, 1990.
- COELHO JR., F. A.; BORGES-ANDRADE, J. E. Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações. **Paidéia**, v. 18, n. 40, p. 221-234, 2008.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- CRSWELL, J. W. **Projeto de pesquisa-3**. Penso Editora, 2010.
- DAY, N. Informal learning gets results. **Workforce**, v. 77, n. 6, p. 30-36, 1998.
- DIAS, E. C. A organização da atenção à saúde no trabalho. In: M. Junior. **Saúde no trabalho**. São Paulo: Roca, 2000.
- DI LASCIO, C. H. R. A Psicologia no trabalho. **Revista Contato**, v. 23, n. 113, p.11, 2001.
- FERNANDES, F. S. Adaptação e validação da escala de significados atribuídos ao trabalho – ESAT. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**.v.13, n.2, 183-195, 2012.
- FREITAS, H.; OLIVEIRA, M.; SACCOL, A. Z.; MOSCAROLA, J. O método de pesquisa survey. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 35, n. 3, 2000.
- HAYES, A. F.; MATTHEUS J. Computational procedures for probing interactions in OLS and logistic regression: SPSS and SAS implementations. **Behavior Research Methods**, v.41, p. 924-936, 2009.
- HERNES, T. Flexible learning systems and obsolete organization structures: steps towards bridging the gap. **Scandinavian Journal of Management**, v. 15, n. 1, p. 89-110, 1999.

IGBARIA, M.; MEREDITH, G.; SMITH, D. C. Predictors of intention of IS professionals to stay with the organization in South Africa. **Information & Management**, v. 26, n.5, p. 245-256, 1994.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 1994.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MATTOS, E.; CHAVES, A. M. As representações sociais do trabalho entre aprendizes: um estudo piloto. **Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano**, v. 16, n. 3, 66-75, 2006.

MASINI, A. A. M. **Fatores de personalidade e percepção de riscos podem predizer o comportamento de risco?** Um estudo com universitários. 2009.186f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2009.

MESQUITA, L. S. **Gestão da segurança e saúde no trabalho: um estudo de caso em uma empresa construtora**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 1999.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. v. 41, n. 3,p. 8-19, 2001.

MORIN, E. M. Sentidos do trabalho. In T. Wood, Jr. (org.). **Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo: Atlas, 2002.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v.19, p. 47-56, 2007.

MOSQUERA, J. J. M. **Pessoas, trabalho e significado**, 2004. Disponível em: <<http://www.pucrs.br/feecultura/2004/agosto/palestra.pdf>>. Acesso em: 30 mai. 2015.

MOW – Meaning of Work International Research Team. **The meaning of working: an international view**. Londres: Academy Press, 1987.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of vocational behavior**, v. 14, n. 2, p. 224-247, 1979.

NEAL, A.; GRIFFIN, M. A. A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. **Journal of Applied Psychology**, v. 91, n.4, p. 946-953, 2006.

NEAL, A.; GRIFFIN, M. A.; HART, P. M. The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. **Safety Science**, n. 34, p. 99-109, 2000.

PANTOJA, M. J.; BORGES-ANDRADE, J. E. Estratégias de aprendizagem no trabalho em diferentes ocupações profissionais. **RAC Eletrônica**, v. 3, n. 1, p. 41-62, 2009.

PASQUALI, L. **Análise fatorial para pesquisadores**. Lab PAM, 2005.

PORTO, M. F. S. **Análise de riscos nos locais de trabalho: conhecer para transformar**. São Paulo: Kingraf, 2000.

PROBST, T. M. Safety and insecurity: exploring the moderating effect of organizational safety climate. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 9, n. 1, p. 3-10, 2004.

PROBST, T. M.; BRUBAKER, T. L. The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 6, n. 2, p. 139-159, 2001.

RODRIGUES, C. L. P. **Introdução à Engenharia de Segurança do Trabalho**. 1995. Apostila (Curso de Especialização em Engenharia de Segurança), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

RUNDMO, T. M. Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro. **Safety Science**, v. 34, p. 47-59, 2000.

RUNDMO, T. Associations between risk perception and safety. **Safety Science**, v. 24, n. 3, 1996.

SAHU, A.; GUPTA, M. An empirical analysis of employee turnover in a software organization. **Indian Journal of Industrial Relations**, v. 35, n. 1, p. 55-73, 1999.

SILVA, F. P. Burnout: um desafio à saúde do trabalhador. **Revista de Psicologia Social e Institucional**, v. 2, n. 1, 2000.

SIMON, H. A. The shape of automation: for men and management. New York: **Harper & Row**, 1965.

SNYDER, K. Risk perception and resource security for female agricultural workers. **Socioeconomic Aspects of Human Behavioral Ecology**, p. 271-292, 2015.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. 3. ed. New York: Haper Collins, 1996.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, ed. especial, p. 28-46, 2007.

UDECHUKWU, I. I.; MUJTABA, B. G. Determining the probability that an employee will stay or leave the organization: a mathematical and theoretical model for organizations. **Human Resource Development Review**, v. 6, n. 2, p. 164-184, 2007.

WANG, B.; YANG, C.; WANG, K. Comparing public and private employees "Job Satisfaction and Turnover", **Public Personnel Management**, v. 41, n. 3, 2012.